

Социально-психологические аспекты взаимодействия менеджеров среднего звена

*Заволокина Екатерина Андреевна*

*Студент*

*Курский государственный медицинский университет, клинической психологии,  
Курск, Россия*

*E-mail: fanny.prop@yandex.ru*

В настоящее время все большее число компаний берет курс на достижение высокой эффективности производства через оптимизацию использования «человеческого ресурса» предприятия, который может проявляться в различных аспектах взаимодействия работников, обеспечивая высокую производительность труда [2]. Таким образом, можно сказать, что эффективность взаимодействия выступает как одно из условий оптимизации деятельности направленной на достижение корпоративных целей.

Г.М. Андреева выделяет два основных типа взаимодействия [1]. Причем, по ее мнению, кооперация является наиболее успешным типом взаимодействия. Важным показателем «тесноты» кооперативного взаимодействия является включенность в него всех участников процесса, эффективность взаимодействия сотрудников. Среди множества факторов, влияющих на эффективность взаимодействия, интерес для нас представляют такие социально-психологические факторы, как, социометрический статус [3, 4], мотивы и установки.

Таким образом, **проблемой** нашего исследования выступил вопрос о влиянии социально-психологических факторах на взаимодействие менеджеров среднего звена.

Для реализации исследования нами был использован ряд методов: анкета, разработанная нами и направленная на определение социальных установок и мотивационной структуры трудовой деятельности; аппаратная методика «Арка», А.С.Чернышева, направленная на изучение поведенческого аспекта взаимодействия; цветовой тест отношений (ЦТО), А.М. Эткинда, направленный на выявление эмоционально-когнитивного аспекта взаимодействия; социометрия Я. Морено, направленная на выявление социометрического статуса в группе [5].

В исследовании приняли участие 23 менеджера среднего звена, в возрасте от 23 до 52 лет, работающих в Курском отделении группы компаний «Разгуляй».

Для статистического анализа мы воспользовались U Манна-Уитни, с учетом средних тенденций и изменчивости признака. Все расчеты проводились с использованием статистического пакета STATISTICA 6.0.

Для выявления влияния социально-психологических факторов на взаимодействие менеджеров среднего звена, мы разделяли группу испытуемых по параметрам совместной деятельности: по включенности во взаимодействие: 1. на поведенческом уровне, по методике «Арка» и 2. на эмоционально-когнитивном уровне, по методике «ЦТО».

В ходе проведения исследования мы рассмотрели роль социально-психологических факторов в организации совместной деятельности менеджеров среднего звена. Нами были получены результаты, отражающие специфику влияния каждого из изученных социально-психологических факторов на организацию совместной деятельности. Нами

было получено статистически значимые результаты (при  $p \leq 0,05$ ) по показателям: социометрический статус по неформальному критерию (на поведенческом уровне), установка на успешный результат (на поведенческом уровне) и мотив власти (на эмоционально-когнитивном уровне). Анализируя полученные данные, укажем, что менеджеры среднего звена, имеющие низкий социометрический статус по неформальному критерию, не включаются или включаются крайне слабо во взаимодействие со своими коллегами. Из этого можно сделать вывод, что чем более высокий социометрический статус по неформальному критерию имеет менеджер среднего звена, тем активнее он включается во взаимодействие со своими коллегами. Менеджеры среднего звена, имеющие низкий уровень установки на успешный результат, не включаются или включаются крайне слабо во взаимодействие со своими коллегами. Из этого можно сделать вывод, что чем более высокий уровень установки на успешный результат имеет менеджер среднего звена, тем активнее он включается во взаимодействие со своими коллегами. Менеджеры среднего звена, имеющие низкий показатель мотива власти, активно включаются во взаимодействие со своими коллегами. Из этого можно сделать вывод, что чем более низкий показатель мотива власти имеет менеджер среднего звена, тем активнее он включается во взаимодействие со своими коллегами. Такая закономерность на наш взгляд, является следствием преобладания стремления у менеджера с высоким показателем мотива власти к взаимодействию с сотрудниками, имеющими более ограниченные служебные полномочия, то есть с подчиненными.

На основании полученных результатов, мы можем сделать вывод о влиянии таких социально-психологических факторов как: высокий социометрический статус, позитивные аттитюды и выраженность ряда мотивов трудовой деятельности, на активность и эмоционально-когнитивную включенность в деятельность коллектива, что выражается в повышении эффективности совместной деятельности менеджеров среднего звена.

### **Литература**

1. Андреева Г.М. Социальная психология. – М.: Изд-во МГУ, 1988;
2. Занковский А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов по специальности «Организационная психология». — 2-е изд. — М.: Флинта: МПСИ, 2002;
3. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы — СПб: Издательство «Питер», 2000;
4. Майерс Д. Социальная психология. Издательство: Питер, 2007;
5. Морено Я. Л. Социометрия: Экспериментальный метод и наука об обществе. / Пер. с англ. А. Боковинова. — Москва: Академический Проект, 2001.